

POLÍTICA ADMINISTRATIVA

ESTADO DE WASHINGTON DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS NORMAS DE EMPLEO



**TÍTULO: EXENCIÓN DE LOS
REQUISITOS DE LA LEY DEL
SALARIO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS
PROFESIONALES DE INFORMÁTICA**

NÚMERO: ES.A.9.6

**PUBLICADO EL: 24 DE JUNIO DE 2005
REVISADO EL: 15 DE JULIO DE 2014
REVISADO EL: 26 DE JUNIO DE 2020**

**CAPÍTULO: [RCW.49.46.010\(3\)\(c\)](#),
[RCW 49.46.130\(2\)\(a\)](#),
[WAC 296-128-535](#)**

**CONSULTE TAMBIÉN: [ES.A.8.1](#)
[ES.A.8.2](#), [ES.A.9.1 - 9](#), [ES.A.10.1](#),
[ES.A.10.2](#) y [ES.A.10.3](#)**

AVISO LEGAL DE LA POLÍTICA ADMINISTRATIVA

Esta política está diseñada para proporcionar información general respecto a las opiniones actuales del Departamento de Labor e Industrias (Department of Labor and Industries, L&I) sobre el tema en cuestión. Esta política se diseñó como una guía para la interpretación y aplicación de los estatutos, los reglamentos y las políticas pertinentes, y es posible que no pueda aplicarse en todas las situaciones. Esta política no reemplaza las normas pertinentes del Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW) o del Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC). Si se requiere alguna aclaración adicional, se debe consultar al administrador del programa de normas de empleo.

Este documento está vigente a partir de la fecha de impresión y reemplaza todas las interpretaciones y pautas anteriores. Es posible que ocurran cambios después de la fecha de impresión debido a una legislación, regla administrativa o procedimientos judiciales posteriores. Se recomienda al usuario pedir al administrador del programa que proporcione o reciba información actualizada. Este documento permanecerá vigente hasta que el director o la persona que este designe lo revoque, modifique o retire.

PROFESIONAL DE LA INFORMÁTICA (296-128-535 del WAC)

Esta política proporciona información sobre la exención del salario mínimo para el profesional de informática, pago de horas extras y otras protecciones laborales bajo la Ley del Salario Mínimo (Minimum Wage Act). La ley exige que a la mayoría de los trabajadores de Washington se les pague al menos el salario mínimo, que ganen el pago de horas extras, que reciban permisos por enfermedad pagados, que reciban propinas y cargos por servicios y que estén protegidos contra represalias. Sin embargo, las regulaciones estatales proporcionan una exención de estos requisitos para los trabajadores empleados de buena fe como ejecutivos, administrativos, profesionales, profesionales de la informática y empleados de ventas externas. Esta política describe los requisitos específicos de exención de profesionales de informática. Para calificar para una exención, generalmente los empleados deben cumplir ciertas pruebas con respecto a sus tareas laborales y recibir un salario o pago por hora a un nivel mínimo especificado. Los títulos y las descripciones de los puestos no determinan el estado de exención. Para que se aplique una exención, las tareas laborales reales y el nivel de salario o

pago por hora de un empleado deben cumplir todos los requisitos de las regulaciones estatales. Los empleados no están exentos si realizan una combinación de algunas tareas de una exención y algunas de otra, pero no cumplen todos los requisitos para una exención específica.

También existen reglas federales relacionadas con el salario mínimo y las exenciones de pago de horas extras para los empleados ejecutivos, administrativos, profesionales, profesionales de informática y empleados de ventas externas de buena fe. Los empleadores deben cumplir las regulaciones estatales y federales. Cuando existan diferencias entre las normas federales y estatales de Washington, un empleador debe seguir la normativa que sea más favorable para el trabajador.

La siguiente información proporciona un resumen de los requisitos de las regulaciones estatales y federales para la exención de profesionales de informática. Para obtener información más específica sobre las regulaciones federales, consulte el Título 29 del Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations, CFR). Consulte con el Departamento de Trabajo de EE. UU. (U.S. Department of Labor) en su número gratuito 1-866-487-9243 o en su [sitio web](#), o con un consultor calificado, para determinar cómo se aplican los requisitos federales de horas extras en circunstancias específicas.

1. Requisitos laborales de tareas de los profesionales de informática.

Para calificar para la exención de profesionales de informática, se deben cumplir todas las siguientes pruebas:

- 1) El empleado debe estar empleado como analista de sistemas informáticos, programador informático, ingeniero de software u otro trabajador con habilidades similares en el campo de la informática;
- 2) La tarea principal del empleado debe consistir en lo siguiente:
 - a. la aplicación de técnicas y procedimientos de análisis de sistemas, incluida la consulta con los usuarios, para determinar especificaciones funcionales de hardware, software o sistema;
 - b. el diseño, desarrollo, documentación, análisis, creación, prueba o modificación de sistemas o programas informáticos, incluidos prototipos, basados en y relacionados con las especificaciones de diseño del usuario o del sistema;
 - c. la documentación de diseño, creación de pruebas o modificación de programas informáticos relacionados con sistemas operativos de máquinas, o
 - d. una combinación de las tareas mencionadas anteriormente, cuyo desempeño requiere el mismo nivel de habilidad, y
- 3) el empleado debe recibir un salario o un honorario igual o superior al umbral salarial requerido, o ser compensado por hora igual o superior al umbral salarial por hora requerido.

2. Requisitos del umbral de compensación.

Para cumplir los requisitos de exención del estado, el empleado debe cumplir los requisitos de la prueba de tareas y se le debe pagar de una de dos maneras: (1) con un salario o pago de honorarios igual o superior a 2.5 veces el salario mínimo estatal por una semana laboral de 40 horas (después de una introducción gradual de ocho años que concluye en 2028); o (2) por hora a una tarifa no menor a 3.5 veces el salario mínimo estatal (después de una introducción gradual de tres años que concluye en 2022). Consulte la Política administrativa [ES.A.9.9](#) para

obtener más información sobre el cronograma de introducción gradual del umbral salarial y el cronograma de introducción gradual por hora del profesional de informática. La “base salarial” se explica más detalladamente en la Política administrativa [ES.A.9.1](#), y la “base de honorarios” se aborda en la Política administrativa [ES.A.9.8](#).

Para cumplir los requisitos federales, el empleado debe cumplir los requisitos de la prueba de tareas y debe ser compensado ya sea con un salario o un honorario a una tarifa no menor a la especificada en las regulaciones federales, que actualmente es de \$684 por semana o, si se compensa por hora, a una tarifa no inferior a \$27,63 por hora.

3. Diferencias entre regulaciones estatales y federales.

La exención de profesionales de informática fue creada por estatuto en la ley federal como un subtipo de profesionales exentos, y el estatuto establece la tarifa por hora para la exención federal. La ley estatal no incluye por separado a los profesionales de informática en el estatuto, pero las regulaciones estatales y federales reconocen a los profesionales de informática como un subtipo especial de profesional exento. El Departamento tiene la intención de basarse en las interpretaciones de las normas federales de 2019 donde las normas son idénticas a las reglas del Departamento.

Aparte de la historia de las exenciones y las diferencias de umbrales salariales y por hora, hay otras áreas en las que los requisitos estatales y federales difieren. En particular, las regulaciones federales permiten que un empleador imponga suspensiones disciplinarias *no remuneradas* de *uno o más días completos* por infracciones a las reglas de conducta en el lugar de trabajo para trabajadores exentos, sin afectar la exención. El estado de Washington permite una suspensión disciplinaria *no remunerada* de los empleados exentos en incrementos de menos de una semana *solo* por violaciones de las reglas de seguridad de mayor importancia. Si una suspensión disciplinaria no remunerada es por una infracción de seguridad no grave, solo puede ser en un incremento de una semana completa o destruirá la exención estatal del empleado para ese periodo. Los empleadores pueden imponer suspensiones disciplinarias *remuneradas* en cualquier incremento sin afectar la exención del empleado. *Consulte* la sección [296-128-532 del WAC](#) (solamente en inglés) para obtener más información sobre las deducciones para empleados asalariados exentos.

4. Puestos de informática similares a los de analista de sistemas, programador o ingeniero de software.

La exención de profesionales de informática incluye analistas de sistemas, programadores e ingenieros de software. También puede incluir profesionales de informática en otros puestos con habilidades similares, pero solo si la tarea principal del empleado en cuestión incluye realizar "técnicas y procedimientos de análisis de sistemas... diseño, desarrollo, documentación, análisis, creación, prueba o modificación de computadoras sistemas o programas, incluidos prototipos... modificación de programas informáticos relacionados con los sistemas operativos de las máquinas", o una combinación de las funciones que se acaban de describir, "cuyo desempeño requiere el mismo nivel de habilidades". Si se cumplen las pruebas de tareas requeridas, la exención puede aplicarse independientemente del puesto de trabajo otorgado a un empleado, ya que las tareas laborales reales del empleado, no el título del trabajo, determinan si se aplica la exención.

5. Empleados no incluidos en esta exención.

La exención para profesionales de informática no incluye a los empleados dedicados a la fabricación o reparación de hardware informático y equipo relacionado. Empleados cuyo trabajo depende en gran medida o se ve facilitado por el uso de computadoras y programas de software (por ejemplo, ingenieros, redactores y otros expertos en software de diseño asistido por computadora), pero que no se dedican principalmente al análisis y programación de sistemas informáticos u otras ocupaciones relacionadas con la informática con habilidades similares identificadas en la prueba de tareas principales descrita anteriormente, tampoco están exentas de la exención de empleado informático. La exención tampoco se aplica a los empleados en puestos de nivel de entrada que están aprendiendo a ser competentes, ni a los empleados en análisis de sistemas informáticos, programación o ingeniería de software que no han alcanzado el nivel de habilidad y experiencia que les permite trabajar en general de manera independiente y sin supervisión.

6. Ciertos empleados informáticos pueden calificar para exenciones ejecutivas o administrativas.

Ciertos empleados en el campo de la informática también pueden tener tareas ejecutivas o administrativas que los califican para la exención bajo las exenciones ejecutivas o administrativas. Por ejemplo, los analistas de sistemas y los programadores de computadoras cuya tarea principal involucra trabajos como la planificación, programación y coordinación de actividades requeridas para desarrollar sistemas que resuelvan problemas comerciales, científicos o de ingeniería complejos del empleador o los clientes del empleador pueden cumplir los requisitos de tareas para la exención administrativa. De manera similar, un programador de computadoras senior o principal cuya tarea principal es administrar el trabajo de otros dos o más programadores en un departamento o subdivisión del empleador habitualmente reconocido, y cuyas recomendaciones en cuanto a la contratación, el despido, el avance, la promoción u otro cambio del estatus de los otros programadores se les da una importancia particular, pueden cumplir los requisitos de tareas para la exención ejecutiva. Sin embargo, un empleado debe cumplir todos los requisitos de la exención particular para calificar. Los empleados no están exentos si realizan una combinación de algunas tareas de una exención y algunas de otra, pero no cumplen todos los requisitos para una exención específica. *Consulte [ES.A.9.3](#) y [ES.A.9.4](#) para obtener más información sobre las exenciones "ejecutivas" y "administrativas".*

7. Los aprendices no son profesionales de informática.

La exención no incluye la capacitación de los empleados para convertirse en profesionales de informática y que no realicen las funciones de un profesional de informática exento. Sin embargo, un empleado profesional de informática de buena fe no pierde su estado de exención simplemente por recibir más capacitación para el trabajo realizado.